

# 若手女性研究者支援の実践

奈良女子大学大学院自然科学系数学領域

松澤 淳一

## 1. はじめに

奈良女子大学の数学教室では、教員 13 人のうち 4 人が女性教員です。これは全国の国立大学でも高い割合で、数学教室に限って言えば全国トップではないかと思われま  
す。そして、ここ数年間にこの 4 人の女性教員が出産・育児をしており、当数学教室  
に、時々赤ちゃんのかわいい声がしたり、小さい子どもの姿が見られたりして、和や  
かな雰囲気を醸し出してくれています。また、子育てをしながら働く教員の姿は、学  
生達にも良いロールモデルを提供しています。

しかし近年、大学教員の負担は増すばかりですので、子育てをしながら教育研究を  
遂行していくことは容易なことではありません。そこで、当教室ではどのように彼女  
たちを支援しつつ教室運営を行っているか、また、大学としてどのようなサポート体  
制を整えているのか、について現状をご報告したいと思います。

## 2. 奈良女子大学の取組み

奈良女子大学では平成 18 年度より、女性研究者支援事業を立ち上げ、女性教員の出  
産・育児を支援してきました。

女性教員が産前・産後休業および育児休業を取得する場合、その期間中に非常勤講  
師の配置 (2 科目) がなされますが、休業期間外にはこの女性研究者支援事業のサービ  
スを利用できます。その内容は大きく分けて二つあります。一つはベビーシッターに  
よる子育て支援事業で、もう一つは、出産・育児・介護に携わる女性教員の教育研究活  
動を支援するための教育研究支援員制度です。これら二つの制度について以下詳しく  
紹介します。

## 3. 子育て支援事業

子育てと仕事の両立を支援するために主に二つのシステムが奈良女子大学にはあり  
ます。一つは「ならっこネット」と呼ばれる、子どもの預かりや送迎などを行うサポー  
トシステムで、もう一つは「ならっこイベント」と呼ばれるイベント託児システムで  
す。

小規模大学の本学では予算も限られ、また利用人数も限られ採算が合わないため保

育所がありません。しかし、アンケート調査などから、子育て支援として望まれているのは、

- ・曜日・時間・場所について、個々の利用者のニーズに合った支援
- ・急な会議など、当日の依頼も可能なサポート
- ・女性が働くことへ理解があり信頼できるシッターの配置
- ・高額でないこと
- ・子どもの大学構内での預かり

などであることがわかり、これらの要望に応えるものとして考え出されたのが上記の二つのシステムでした。ほとんどの教員は保育所に子どもを預けていますので、保育所では得られないサポートを提供することが必要であり、保育所と本学の支援とを合わせれば、なんとかかなるという思いから始められた支援事業です。

#### (1) ならっこネットについて

Web を用いたサポーター（ベビーシッター）の配置システムで、大学の教職員、学生、研究者（ポスドクなど）が利用できます。男性も利用できます。利用者がメールで依頼すると、複数のサポーターに通知が届き、サポート可能と返信があったサポーターの中から利用者がサポーターを選択できるというシステムです。

このサービスには二つの種類があり、あらかじめ利用者とサポーターが面談によってマッチングされていて、一人の利用者に対して複数のサポーターが登録されているものと、担当のサポーターを登録せずに利用するものがあります。

サポーターは子ども（満3ヶ月から小学校6年生まで）の送迎、預かり（宿泊を伴わない）をします。時間は基本的には7:30～22:00ですが、時間外もできるだけ対応しています。預かり場所は、大学の託児ルームや研究室、利用者宅、サポーター宅などです。利用料金は、平日9:00～18:00は1時間700円+実費（交通費等）、それ以外の時間（早朝、夜間、土日祝日、大学休業日）は1時間800円+実費となっています。

現在、利用者は全学で43名、支援される子ども63名、サポーター67名です。登録されているサポーターは保育士・幼稚園教諭・小学校教諭・学童保育指導員・ベビーシッターの経験者など、子どもに関するキャリアを持つ人が多いのが特徴ですが学生もいます。これらのサポーターは、サポーター養成講座によって質を保っています。講座には、サポーター養成のための「基礎講座」、サポーター登録後のスキルアップのための「ブラッシュアップ講座」、最新の情報取得のための研修があります。これらに加えて、安全講習も受けています。また、基礎講座には大学教員の仕事内容を理解してもらうことも含まれています。

このシステムの特徴は、

- ・Web を利用することで迅速に依頼ができること。24 時間以内の急な依頼にも対応できること
- ・利用者とサポーターとのマッチングが行われ、利用者のニーズに合ったサポーターがあらかじめ利用者に配置されていること
- ・大学教職員の事情をよく理解しているサポーターによる支援が受けられるので信頼性があること
- ・事業スタッフによる支援状況の管理が行き届いていて、不測の事態にも対応できること、また大学で保険に加入していること

などです。

## (2) ならっこイベント（イベント託児システム）について

本学関係者が開催する学会、シンポジウム、講演会、研究会などで行う集団託児サービスです。預かる子どもの年齢や人数に応じてサポーターを配置し、学内の託児ルームなどで子ども達を預かります。開催場所が学外であっても、近畿圏でサポーターが確保できて適当な託児ルームが確保できれば実施できます。人数が多くなりサポーターが 3 名以上となった場合はリーダーサポーターが配置されます。時間帯は 7:00～22:00（土日祝日可）で、料金はサポーター一人当たり一時間 1000 円、リーダーサポーター1 時間 1300 円です。

## 4. 教育研究支援員制度

博士後期課程修了者や大学院生を教育研究支援員として採用し、出産・育児・介護等に関わる女性研究者の教育研究活動を支援する制度です。これは、支援者と非支援者双方のキャリア形成およびキャリア復帰等に寄与することを目的とした制度です。妊娠中から利用でき、配偶者が支援対象者である男性も利用できます。

講義や研究発表の資料作成補助、授業の出席管理、レポート採点補助などの支援を受けられます。支援を受ける教員が教育研究活動を滞りなく進められるだけでなく、支援員にとっては、教育研究の現場を直接体験でき、将来自分が仕事と育児を両立させることができるとの自信にもつながり、キャリア形成に役立ちます。

## 5. 女性教員支援と数学教室運営

ここでは、教員が妊娠・出産・育児をする過程で、大学の業務、特に教室運営とどのように関わるかということについて述べます。

### (1) 授業担当について

個人差がありますが、妊娠初期の段階では、つわりなど体調の変化もありますので、

教育研究支援員制度を利用する方が多いです。休業前、復帰後に、授業の出席管理、資料準備や整理、研究資料の作成および整理などに活用しています。また、産前産後休業、育児休業中は、大学から2科目分の非常勤講師が配置されますので、妊娠がわかったタイミングで早めに非常勤講師の候補を考え、安定期に入ってから依頼をします。毎週来学していただける方が見つければ良いのですが、そうでない場合は集中講義にしています。最近是非常勤講師が見つかりにくい傾向がありますし、近隣に大学が少ない場合は、非常勤講師の手当ができないこともあるかと思います。さらに、体調が思わしくないなかで本人が非常勤講師探しをするのは思った以上に負担が大きいかと思えます。この問題については第8節で改めて取り上げます。

産前・産後休業と育児休業を合わせると子どもが3歳になる前日まで休業の取得ができますが、保育所申し込みのタイミングによっては4月からの復帰が難しくなる場合があります。また、保育所に入れないこともあるので、復帰が予定通りできない可能性も出てきます。いずれにせよ、予定が変更になった場合に備えて授業計画を立てておく必要があります。理解のある非常勤講師に声をかけておくなど、早めの対応が大切です。

## (2) 卒業研究について

卒業研究等の主任指導教員であった場合、休業中は学生の指導ができなくなりますので、副指導教員など、適切な教員が指導を引き継ぎます。普段から綿密な連携をとっておく必要があります。実際、私も博士前期課程から学生の指導を引き継いで修士論文の指導をしたこともありますし、主任指導教員の育児休業中に学部4回生の卒業研究の指導を引き継ぎ、博士前期課程2回生になったタイミングで復帰した教員にスムーズに指導を引き継いだこともありました。

## (3) 会議等

教室会議も含めて様々な会議がありますが、多くの場合、夕方から会議が始まるのが現状です。保育所へ子どもを迎えに行く必要がありますので、会議を途中から抜けることもよくあります。このことに対しては特に問題は生じていないようです。全体的に周囲の方は寛容です。しかし、会議を抜ける立場の人からすると、会議に参加して意見が言えない、申し訳ないと思うなど、精神的な負担もかなりあるようです。

## (4) 委員等

学内委員や教室内の委員の割り振りに関しては、最大限に配慮しています。欠席しにくい仕事(試験監督等)、遠方への出張(出張講義等)などは極力別の教員が担当しています。このような措置はひとえに教員の意識によりますが、幸いなことに奈良女

子大学では教員の理解があり、トラブルは今のところありません。

## 6. 利用者の声

必要なサポートは、利用者の家族構成、仕事内容、子どもの年齢や性格によって変わります。数学教員も含め学内で制度を利用する女性教員にインタビューし、その声をまとめてみました。それぞれの支援利用の様子、支援の利点や今後の課題がよくわかるかと思います。

### 【子育て支援事業（ならっこネット等）】

- Web から簡単に予約ができて便利である。前日の夜、場合によっては直前に予約ができるのでありがたい。
- 民間のベビーシッター料金の約半額で利用できて経済的に大いに助かる。
- 夜自宅にサポーターに来てもらい、利用者が下の子どもを風呂に入れている間、上の子どもの世話をしてもらうことで、子ども達を早く寝かすことができ、研究時間が確保できる。
- 子どもの保育所への送迎と一時預りが同時にできるので便利である。子どもを大学構内の散歩などにも連れていってくれることにも感謝している。
- サポーターは仕事を引退した人が多く、働く女性を支援したいという考えを持っていて、精神的にも支えてもらえる。マッチングが行われているので、子どももサポーターになつてくれる。
- サポーターの夫が研究者なので、研究の話や海外での子育ての話などが聞けてとても参考になる。
- 気象警報が発令されて、急に子どもを迎えに行かなければならないとき、ならっこネットを利用して大いに助かる。
- 自治体の子育て支援サービスは市町村単位なので、居住地でしかサービスを受けられない。大学でサービスを受けられることは大切だと思う。
- 週末にある授業や、保育所の後にならっこネットのサポーターを利用している。子どもに弁当を食べさせてくれたり着替えをしてくれたりして助かる。
- ならっこネットには、保育所では受けられない一時保育があるので便利である。
- インフルエンザで学級閉鎖があり、学童保育も閉まるとき、子どもが元気な場合、ならっこネットは重宝する。
- 子どもが小学校に上がってからが心配である。学校の長期休暇、PTA、午前中授業などにどのように対処すべきか心配である。
- 夜の預かりがあると助かる。

- ・ 保育所の時間外に行われる会議の時，ならっこネットはとても助かる。
- ・ 子どもがいると出張がしにくくなる。出張先で子どもの一時預かりなど託児サービスがあるとありがたい。外国出張の時は実家に預けている。
- ・ 奈良女子大学に外部から研究者が来るときは，託児システムを利用している。留学生も利用している。
- ・ 国内外へのお出張先で，大学での託児ができないことが不便である。民間の託児所を使うと，料金が高い上に，いつもと違う環境で一日中狭い部屋で保育されるので，子どももつらい。安心して預けられるところがあると良いと思う。託児環境について情報の共有ができると良いと思う。
- ・ 子どもの性格上，出張に連れて行くことが難しいので，出張ができない。子どもが二人になるとさらに難しくなる。
- ・ 子どもを泊まりがけで預けられないので出張がしにくい。
- ・ 会議の終了時刻がわからない場合，長めにサポートを利用することになり，託児費用が負担となる。科研費の間接経費など，何らかの予算を使えるとありがたい。
- ・ 急に子どもの体調が悪くなったときは困る。

#### 【教育研究支援員】

- ・ 教育研究支援員の配置はとても助かる。レポートの下見，研究会議の準備として，会場準備，関係者への連絡，各種備品の準備等をしてもらった。
- ・ 教育研究支援員は妊娠中から配置されるので，つわりなど体調が悪いときにはとても助かった。レポート採点，授業への出欠管理，授業資料作成などをしてもらった。
- ・ 出張前の論文収集，授業準備などで利用している。大学からの支援を受けているという実感があり，とても心強い。
- ・ 子どもが小学校3年生まで教育研究支援員が配置されるので助かっている。
- ・ 教育研究支援員は学内での業務しか依頼できない。出席できない研究会に代わりに出張して出席してもらい，ノートやスライドの取得を依頼できると助かる。

#### 【授業】

- ・ 大学から休業中の非常勤講師の配置があることには感謝している。
- ・ 産前・産後休業と育児休業で約一年のブランクができる。これを2回すると長期間現場から離れることになり，学生との距離ができてしまう。

#### 【周囲の理解】

- ・ 早退や授業負担の軽減など，周囲の人の理解があつてとてもありがたい。

- ・周囲の理解とサポートがあることが大いに支えになる。妊娠中の試験監督や学内委員などに関する負担軽減が当然といった雰囲気や、周囲に迷惑がかかりそうな事が起こったとき、周囲の教員が迷惑がらないことにとっても助けられる。
- ・大学に子どもを連れてくることへの理解があつてありがたい。

#### 【情報交換】

- ・学内で子育て中の教員によるランチ会があり、そこでいろいろ相談ができる。情報交換は大切である。
- ・子育てしながら研究をしている先輩に相談ができたので安心できた。

#### 【設備】

- ・学内のどのトイレにもおむつ換えの設備があり、探し回る必要がなくて助かった。また、幼児が利用できる補助便座が設置されたトイレも数カ所あり、大変助かった。
- ・授乳、おむつ替えや体調不良の際に利用できる個室（フィッティングルーム）が各階に設置されており、利用できて便利である。

### 7. 教育研究支援を行う学生へ影響と効果

教育研究支援員として教員のサポートをした支援員は、子育てをしている教員の教育現場と研究現場を肌で感じることができます。研究者を目指す支援員にとっては、講義の準備や論文執筆の補助をすることで、教育研究活動の現場体験を積むことができるだけでなく、仕事と子育ての両立のさせ方を間近に見ることで、自分の将来像を具体的に描くことができます。支援員から提出された実績報告書をみると、そのことがよくわかります。どの支援員も、教員を支援することでキャリアアップとロールモデルの取得ができています。

ある女性教員は、学生から「女性教員には、子どもを産み育てる時間はない、との話を聞いたが実際はどうか」とよく聞かれるそうです。実際、研究者を目指す博士前期課程の学生が、研究者の実生活を知るために、ならっこネットのサポーターに登録し、教員のサポートをした例もあります。この学生はその後、博士後期課程に進むことを決めたそうです。

### 8. 今後の課題と提案

この報告を書くに当たって学内の様々な方々に取材をしました。その過程でいくつかの事が課題として浮かび上がってきました。ここでは、そうした課題と、その解決への糸口について述べたいと思います。

(1) 取材をしたどの方々も情報共有の大切さを訴えています。同じ状況にいる人たちのネットワークを作り情報交換の場を作ることが望まれます。各大学や研究機関に子育て支援の情報交換の場を作り、それらをつなげて広域ネットワークができれば、一つの大学に少数の女性教員しかいなくても、近くのネットワークに参加が可能となります。

(2) 産前・産後休業および育児休業中に、たとえ非常勤講師の予算措置がとられたとしても、適当な講師が見つからないこともあるかと思えます。こうした不都合を解消するため、非常勤講師の登録制度があると良いと思えます。例えば、地区ごとに退職した教員などを登録しておき、必要なときにすぐにでも派遣できるシステムなどです。また、自分の休業中の非常勤講師を自分で探さねばならないとき、このようなシステムがあれば、比較的簡単に講師を見つけることができます。体調が悪いときに、講師探しで苦労することも無くなります。

(3) 子どもが病気になったときは、保育所などでの病児保育サービスがありますが、必ずしもタイミング良く利用できるとは限りません。子どもの看病を家族ができる職場環境があることが望ましいことではありますが、周囲の人々による支援があれば、親の負担だけでなく子どもの負担も軽減できる場合があると思えます。奈良女子大学では病児、病後児への支援は行われていませんが、現在、病児保育の実施に向けて検討がなされているところです。

## 9. マタニティ・ハラスメントについて

以上、女性支援制度について報告しました。これらの制度は、周囲の理解によって支えられるものでもあることは、利用者の声からも読み取れます。従って、それを阻害するハラスメントへの対応は女性支援にとって欠かせない事柄です。

奈良女子大学のハラスメント防止・対策委員会では、ハラスメント防止のためのガイドラインを策定し、各種ハラスメントの防止に努めております。ここでは、女性の妊娠・出産・育児、男性の育児休業、介護休業等に関するハラスメントを対象としたガイドライン「マタニティ・ハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント」の内容をここに一部引用します。ハラスメントについて一般的に起こりうる具体例を挙げて説明されています。各研究機関等でも作成されて同様の内容が記載されていると思えますが、参考になればと思えます。

マタニティ・ハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業等の申し出を理由として解雇や降格、その他嫌がらせなどの不利益な取り扱いをすることをいいます。対象は女性だけでなく、男性の育児休業取得（予定）者や介護休業取得（予定）者に対する、マタ



ニティ・ハラスメントと同様の言動もハラスメントに該当します。

例えば、妊娠・出産を理由に解雇などの不利益な取り扱いをする（示唆する）ことや、繰り返し嫌がらせ的な言動をすること（状態への嫌がらせ型：以下の事例 1, 4）、育児休業・介護休業などの制度を利用または請求した職員に対し解雇や降格などの不利益な取り扱いをする（示唆する）ことや、請求しないように言う、または請求を取り下げると言うことにより制度の利用を阻害すること、制度を利用した職員に対し嫌がらせ的な言動をすること（制度等の利用への嫌がらせ型：事例 2, 3, 4）などがこれに当たります。（引用終わり）

#### 事例 1（妊娠しているという状態への嫌がらせ）

女性職員 A が上司 B に妊娠を報告したところ、「これまでと同じようには働けないだろう、他の人を雇うので早めにやめて欲しい」と解雇を示唆された。A が産休・育児休業を取得し、継続して働きたい旨を伝えると解雇は免れたが、「こんな忙しい時期に妊娠なんて本当に迷惑だ、妊婦はいつ休むかわからないし、責任ある仕事はさせられない」と今まで担当してきたプロジェクトからははずされ、雑務ばかりをまかされるようになった。

#### 事例 2（育児休業制度利用への不利益な取り扱い）

男性職員 C が育児休業の取得について上司 D に相談したところ、「男性のくせに育児休業をとるなんてあり得ない、そんなことをしていたらこの先の昇進は無いと思え」と言われ、取得をあきらめざるを得なかった。

#### 事例 3（介護休業制度利用の阻害）

職員 E が介護休業を取得する旨を周囲に伝えたところ、同僚 F から「他の職員にかかる負担や迷惑を考えたことがあるのか、自分なら取得しない、君も考え直せ」と言われた。E は「でも自分は取得したい」と再度伝えたが、F からはまた同様のことを繰り返し言われ、請求を取り下げざるを得ない状況に追い込まれた。

#### 事例 4（子育てをしているという状態への嫌がらせ、保育制度等の利用への嫌がらせ）

女性教授 G は、子育て中の助教 H に対して、「昔は出産や育児に対して、社会的サポートがほとんどなかった。今は充実していて良い」と度々言っていた。また、助教 H が学会に参加したときに託児サービスを利用すると、教授 G は「子どもを預けたままで大丈夫？ほったらかしは母親失格」など、助教 H の子育てに対して、否定的な発言を繰り返した。助教 H は研究と子育ての両立に悩み、研究に集中できなくなった。

マタニティ・ハラスメントや育児休業・介護休業等に関するハラスメントは、男性

だけでなく（出産・育児経験のある）女性も加害者になり得ます。妊娠・出産による体調の変化や、育児・介護にかかる負担は人によって大きな差があるということを意識しておくことが重要です。法律や制度をしっかりと理解し、自分の経験や価値観を基準にした言動で相手を傷つけたり、相手の権利を不当に侵害することのないよう注意しなければなりません。

また、一般に、これらのハラスメントは人員に余裕のない職場で起こりやすいとされています。上司は周囲の職員に過度なしわ寄せがいかないよう、業務分担の見直しや、業務の点検・効率化を行い、当事者だけでなく、サポートする周囲に対して理解を求めることも必要です。

（奈良女子大学「ハラスメントの防止等のためのガイドライン」より）

## 10. 終わりに

インタビューした女性教員（数学教室以外の人も含みます）が、口を揃えて職場の雰囲気的重要性を唱えています。皆が忙しく働いている中で、権利だとはいえ、自分が業務を休むことが周りの人の負担増となることで気兼ねが生じます。過度の遠慮は苦痛となりますので、周囲の理解は大切だと思います。妊娠計画の相談も人によっては難しい場合があるかと思えます。こうした問題は人間関係に大きく依存しますので、上司の役割が大事になってくると思えます。

業務負担が増し、人員や予算の削減が行われる中で出産・育児による周囲への負担増が心配されると思いますが、一定期間のことですので、周囲の人々が、それぞれできる事を少しずつ分担することで乗り切る努力が必要になります。

また、支援を受ける側の人、サポートに対する周囲の人への配慮はもちろんですが、いつか自分が支援する側に回ることを念頭に置くことも重要です。

子育てをする女性教員は大学の中で少数派です。その少数の教員のために、周囲の教員の負担が増えたり、予算を使ったりすることが、特定の個人への特別待遇とみられる事もあるかと思えます。しかし、こうした教員への支援は、それを見ている学生への教育にもなっていることを忘れてはなりません。将来への投資と考えたらいかがでしょうか。

また、本文にある支援内容を読んでいただくとわかりますが、このサービスは女性に限らず男性にも役立ちます。子育てに男性も関わる場面が今後増えてくると思えます。子育て支援を社会全体の事として捉え、こうした努力の積み重ねによって次世代の育成を皆で助けていくことが大切だと思います。